

**Wyrok z dnia 5 listopada 1998 r.**

**I PKN 421/98**

**Zaśnięcie pracownika w czasie pracy jest naruszeniem pracowniczego obowiązku jej wykonywania (art. 22 § 1 w związku z art. 100 § 1 KP) i może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.**

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 listopada 1998 r. sprawy z powództwa Adama W. przeciwko Fabryce Taśm Transporterowych „S” S.A. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 16 kwietnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e n i e**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Olkuszu wyrokiem z dnia 10 lutego 1998 r. [...], wydanym po ponownym rozpoznaniu sprawy, oddalił powództwo Adama W. o przywrócenie do pracy w pozwanej Fabryce Taśm Transporterowych „S.” S.A. w W. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na ustalenie następującego stanu faktycznego.

Powód Adam W. pracował od dnia 1 grudnia 1994 r. w Fabryce Taśm Transporterowych „S.” w W., a od dnia 1 grudnia 1996 r. w pozwanej Spółce, jako prawnym następcy wcześniejszego przedsiębiorstwa państwowego. Powód był ostatnio zatrudniony na stanowisku pomocnika kalandrowego na Wydziale Taśm Transporterowych, a do jego pracowniczych obowiązków należało: zakładanie balotów tkaniny na odwijaki, wykonywanie składek tkanin z poszczególnych balotów, obsługiwanie praski łączeniowej oraz obserwowanie i nadzorowanie tkanin używanych do produkcji. Podczas procesu wciągania tkaniny na balot powód był obowiązany dokładnie ją obserwować pod kątem wyszukiwania występujących w niej ewentualnych wad.

W dniu 25 września 1996 r. powód zgłosił się do lekarza Andrzeja W., który rozpoznając infekcję górnych dróg oddechowych z podwyższeniem temperatury ciała, przepisał mu stosowne środki objawowe oraz lek o nazwie „Dalacin-C”. Lekarz zamierzał też wystawić powodowi kilkudniowe zwolnienie od pracy, lecz zainteresowany odmówił twierdząc, że mogłoby to pozbawić go zatrudnienia. W dniach 26 i 27 września 1996 r. powód korzystał więc z urlopu wypoczynkowego, a kolejne dwa dni przypadły na sobotę i niedzielę.

W dniu 30 września 1996 r. Wiesław B. - szef produkcji Wydziału Taśm Transporterowych zauważył w trakcie kontroli hal produkcyjnych, że powód śpi na stanowisku pracy. Przez 12 minut obserwował powoda, który obudził się dopiero pod wpływem hałasu znajdującej się obok maszyny, spowodowanego zakończeniem procesu odwijania się tkaniny. Wiesław B. podszedł wówczas do powoda i polecił mu zgłoszenie się u Tomasza P., bezpośredniego przełożonego oraz powiadomienie go o zajściu. Ponieważ powód nie uczynił tego w tym samym ani w następnym dniu, Wiesław B. wezwał go do siebie i w obecności Tomasza P. oświadczył, że w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych, polegającym na niewypełnieniu polecenia zgłoszenia się u przełożonego oraz spaniu na stanowisku pracy, „stawia go do dyspozycji kierownika Działu Kadr.” Powód nie próbował wówczas w jakikolwiek sposób usprawiedliwić swego zachowania. W dniu 4 października 1996 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako jego przyczynę naruszenie obowiązków pracowniczych, wyrażające się w tym, że w dniu 30 września 1996 r. około godz. 8<sup>00</sup> spał na stanowisku pracy.

W świetle tych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powód naruszył swe podstawowe obowiązki, jednoznacznie sprecyzowane w zakładowym regulaminie pracy. Zachowanie pracownika stanowiło dla pracodawcy usprawiedliwioną podstawę negatywnej oceny co do dalszej przydatności do wykonywania powierzonych mu zadań, tym bardziej, iż powód był „przeciętnym” pracownikiem. W braku przesłanek z art. 45 § 1 KP Sąd oddalił powództwo.

Apelację wniesioną przez powoda oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 16 kwietnia 1998 r. [...], podzielając w pełni ustalenia wyroku pierwszoinstancyjnego oraz aprobując wyrażone w nim oceny prawne. Sąd Wojewódzki podkreślił ponadto, że w świetle utrwalonej judykatury pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach za-

sady doboru pracowników w sposób zapewniający efektywne realizowanie statutowych zadań i osiągnięcie coraz lepszych rezultatów pracy. Okoliczności przemawiające za ochroną przed wypowiedzeniem uwzględnia się więc tylko wobec pracowników sumiennie i starannie spełniających swoje obowiązki oraz przestrzegających dyscyplinę pracy. Tymczasem powód był w ocenie swego bezpośredniego przełożonego pracownikiem przeciętnym w tym sensie, że w żaden sposób nie starał się wykazać czy wyróżnić w wykonywaniu pracy, a nawet częściej niż inni pracownicy otrzymywał ustne upomnienia w związku z nieprawidłowościami w pracy lub naruszeniem jej dyscypliny. Powód nie może więc powoływać się na sprzeczność dokonanego wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego, skoro sam naruszał je swoim postępowaniem. Bezzasadnie twierdzi też powód, że zażnięcie na stanowisku pracy było spowodowane złym stanem zdrowia. Pracownik obowiązany jest bowiem stawiać się do pracy w stanie umożliwiającym jej podjęcie i wykonywanie, a tymczasem powód odmówił przyjęcia zwolnienia lekarskiego. Co prawda powód tłumaczył to obawą o rozwiązanie stosunku pracy, ale nie wykazał, iżby poniósł ze strony pracodawcy jakieś ujemne konsekwencje z powodu wcześniejszych niezdolności do pracy, czy też wykorzystywania w tym celu urlopu wypoczynkowego.

Kasację od powyższego wyroku wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zarzucając naruszenie przepisów postępowania wpływające na treść rozstrzygnięcia, „a to mianowicie art. 382 KPC, albowiem Sąd drugiej instancji oparł się w głównej mierze na zeznaniach strony pozwanej, nie oceniając całości zebranego materiału dowodowego” i domagając się na tej podstawie uchylecia zaskarżonego orzeczenia oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej napisano między innymi, że orzeczenia Sądów obu instancji „są błędne i tym samym rażąco naruszają prawo. Z zebranego w sposób bardzo szczegółowy materiału dowodowego - właściwie ocenionego wynika, iż brak było podstaw do rozwiązania z powodem stosunku pracy, a już na pewno nie w takiej formie. Powód pracował u pozwanego już długo i był dotąd pracownikiem, do którego nikt nie miał żadnych zastrzeżeń. Cenił swoją pracę i dbał o nią, bo jak można inaczej nazwać podjęcie pracy w sytuacji, gdy mógł skorzystać ze zwolnienia lekarskiego. Fakt chwilowego zasłabnięcia był nieprzewidywalny i co najważniejsze nie wywołał żadnych ujemnych skutków w technologii pracy pozwanej. W sprawie wyłoniły się po prostu względy ambicjonalne przełożonego, który uważał, że powód nie wykonał jego polecenia, co jednak nastąpiło na drugi dzień, gdyż w krytycznym dniu powód nie miał do tego

okazji. Rozpatrując sprawę w tym aspekcie natychmiastowe zwolnienie i rozwiązanie stosunku pracy było środkiem zbyt drastycznym, zwłaszcza wobec okoliczności, iż powód nigdy nie był karany karami pracowniczymi.” Wnoszący kasację wyraził też pogląd, że nagle pozbawienie zatrudnienia w warunkach rynku pracy „w sposób rażąco narusza zasady współżycia społecznego.” „Z uwagi na dużą dowolność wśród pracodawców co do natychmiastowych zwolnień pracowników mają oni na gruncie obowiązującego prawa, a zwłaszcza prawa pracy, zapewnioną dużą ochronę prawną poprzez „sądową” weryfikację decyzji podejmowanych przez poszczególne szeroko pojęte zakłady pracy”, którą to „wytyczną” na pewno nie kierowały się Sądy obu instancji, wydając orzeczenie krzywdzące powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu graniczącym z jej odrzuceniem. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem kasację w jej granicach wyznaczonych przede wszystkim przytoczeniem podstaw kasacyjnych i ich uzasadnieniem, a z urzędu bierze pod rozagę jedynie nieważność postępowania (art. 393<sup>11</sup> w związku z art. 393<sup>3</sup> KPC). Tymczasem w przedmiotowej skardze podniesiono tylko naruszenie art. 382 KPC, przy czym uzasadnienie tego zarzutu jest nieadekwatne do treści powołanego przepisu, który stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Z cytowanego przepisu wynika, że postępowanie apelacyjne nie ogranicza się do kontroli sądu pierwszej instancji, lecz jest ponownym, merytorycznym sądzeniem sprawy, więc orzeczenie sądu odwoławczego powinno się opierać na jego własnych i samoistnych ustaleniach faktycznych oraz prawnych. Sąd Apelacyjny nie musi jednak ponawiać przeprowadzonych dowodów w całości bądź w części i ustalenia poczynione przez sąd pierwszej instancji może przyjąć jako własne.

Tak właśnie postąpił w niniejszej sprawie Sąd Wojewódzki, który nie mógł tym samym naruszyć art. 382 KPC, zwłaszcza że wnoszący kasację nie twierdzi, iżby materiał dowodowy zebrany w postępowaniu pierwszoinstancyjnym był niewystarczający i wymagał uzupełnienia w toku apelacji. Wprost przeciwnie, wnoszący kasację podkreśla, że materiał dowodowy został zebrany „w sposób bardzo szczegółowy”, natomiast niedwuznacznie sugeruje jego niewłaściwą ocenę i polemizuje z nią w uzasadnieniu skargi. Przedmiot zarzutu sformułowanego w petitum skargi rozmija się

zatem z argumentacją zawartą w jej uzasadnieniu, która abstrahuje od treści art. 382 KPC i kontrolę kasacyjną kwestionowanego wyroku próbuje przenieść na płaszczyznę oceny dowodów. W tym jednak zakresie wnoszący kasację nie tylko nie powołuje adekwatnych zarzutów procesowych, ale w ogóle nie dostrzega, że mogłyby one niejako z natury rzeczy dotyczyć jedynie sądu, przed którym bądź na którego zlecenie dowody zostały przeprowadzone. Skoro w niniejszej sprawie dowody przeprowadził Sąd pierwszej instancji, to pod adresem Sądu Wojewódzkiego, którego orzeczenie jest przedmiotem zaskarżenia (art. 392 § 1 KPC), można by co najwyżej skierować zarzut bezkrytycznej akceptacji całkowicie dowolnych ustaleń pierwszoinstancyjnych (art. 382 z związku z art. 233 § 1 KPC). Zarzut taki nie został jednak postawiony, co zresztą nie ma znaczenia, gdyż Sąd Wojewódzki szczegółowo wyjaśnił dlaczego ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego przyjmuje jako własne, a ich prawną kwalifikację wyraźnie i trafnie pogłębił w motywach rozstrzygnięcia oddalającego apelację.

Jedynie na marginesie kasacji warto więc zauważyć, że podnoszona w niej rezygnacja skarżącego z korzystania ze zwolnienia lekarskiego może być traktowana jako rozsądny wyraz dbałości o stabilność zatrudnienia tylko wtedy, gdy nie wyklucza stawienia się pracownika do dyspozycji pracodawcy w wyznaczonym czasie i miejscu oraz w stanie psychofizycznej zdolności do wykonywania pracy. W przeciwnej sytuacji, a więc w razie stawienia się do pracy bez obiektywnej zdolności do jej starannego i sumiennego wykonywania, dysponowanie osobą pracownika jest dla pracodawcy pozbawione prawnej doniosłości, gdyż uniemożliwia realizację społeczno-ekonomicznego celu zobowiązania. Dlatego sen na stanowisku pracy, określaną w kasacji eufemistycznie „chwilowym zastąpieniem”, może być niezależnie od swej przyczyny kwalifikowany jako naruszenie pracowniczego obowiązku wykonywania pracy (art. 22 § 1 w związku z art. 100 § 1 KP) i traktowany przez pracodawcę jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy (art. 45 § 1 KP).

Wypowiedzenie dokonane skarżącemu jest w kasacji nazywane - nie wiedzieć dlaczego - „natychmiastowym zwolnieniem z pracy.” Jeżeli natomiast pod pojęciem „zwolnienia natychmiastowego” wnoszący kasację rozumie wypowiedzenie złożone bez uprzedniego karania porządkowego, to należy podkreślić, że taka uprzedniość nie jest warunkiem skuteczności wypowiedzenia.

Zdziwienie budzi wreszcie argument kasacji o rzekomej niekonsekwencji Sądów orzekających w sprawie, które namawiały najpierw powoda do zawarcia ugody,

a następnie oddaliły jego powództwo. Wnoszący kasację zdaje się nie dostrzegać, że nakłanianie do ugody jest z istoty rzeczy adresowane do obu stron, a poza tym stanowi w postępowaniu cywilnym regułę (art. 223 § 1 KPC), która w sprawach z zakresu prawa pracy pozostaje pod szczególną kontrolą sądu z punktu widzenia ochrony słuszných interesów pracownika (art. 469 KPC).

Z wyżej podanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł, jak w sentencji.

=====